АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«**Средняя школа № 99»**

660113,Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Юшкова, дом 8а **тел/факс: (391)246-80-29, тел.: (391)246-80-31 E-mail: sch99@mailkrsk.ru**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024 году в МБОУ СШ № 99

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:** [**https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/**](https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 99 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

* Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций
* Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2-2- № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО №567 а/п от 29.11.2022 Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.),
* Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 гг.
* Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16)
* Приказ № 03-02-154 от 08.09.2023 «Об организации наставничества в 2023-2024 учебном году»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 99.

Задачи мониторинга:

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 99;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 99;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 99;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 99;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 99.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 99.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 99 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 99 с 01.09.2022 года. В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
* соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

# Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Учитель – учитель | - Значительная доля участников (67 %), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;  - Участники Программы (100 %) видят свое профессиональное развитие в школе в течение следующих 5 лет;  - У участников Программы (67 %) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;  - У участников Программы (33 %) появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования  - Наставляемые (67 %) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;   * - Участники Программы (100 %) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;   - Достаточность и понятность обучения наставников;  - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества. | **Слабые стороны:**  - Высокая доля участников (33 %), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;  - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);   * Наставляемые (33 %) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;   - Непроработанная система мотивации участников Программы;  - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,   * Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в школе не позволяет достичь в полной мере цели и задач целевой модели; * Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; * Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; * «Старение» педагогического коллектива школы. |

2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Возможности** | **Угрозы** |
| Учитель – учитель | - Информационно-методическая поддержка школы при внедрении целевой модели со стороны КИМЦ г. Красноярска;  - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;  - Наличие многочисленных предложений для осуществления дистанционного обучения педагогов;  - Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества;  - Активное внедрение в г. Красноярске проектного управления. | - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования школы;  - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;  - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в г. Красноярске;  - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);  - Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели. |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 30.12.2023 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):   * *отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся* | **-** | **-** |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):   * *отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся* | **-** | **-** |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):   * *отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе* | **100** | **100** |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):   * *отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе* | **100** | 100 |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):   * *отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе* | **100** | **67** |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление | | |
| Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  | **1** |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  | **1** |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  | **1** |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | **2** |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | **2** |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | **1** |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  | **1** |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  | **1** |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  | **1** |  |

* + - 15–18 баллов – оптимальный уровень;
    - 9–14 баллов – допустимый уровень;
    - 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период \_2023 - 2024 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **На начало периода** *согласно приказам (количество)* | **Завершенные программы** *(количество)* | **Незавершенные программы** (количество) |
| Учитель – учитель | **2** | **1** | **1** |

Направленность персонализированных программ:

* опытный педагог - молодой специалист
* лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы

Причины не завершения персонализированных программ:

* **Молодой специалист ушла в декретный отпуск**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - Недостаточная степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
    - Недостаточная степень владения наставниками разнообразными приемами и методами осуществления наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
    - Все наставляемые удовлетворены качеством взаимодействия\_с наставниками и готовы продолжать работу в программе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
    - В связи с высокой загруженностью наставники испытывают трудности в регулярных встречах и консультациях наставляемых. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
    - развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
    - качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
    - динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, тестирования и интервьюирования, изучение статистики для определения образовательных результатов по итогам внутреннего и внешнего мониторинга (ВПР, региональные диагностические работы)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - Наблюдается положительная динамика образовательных результатов обучающихся\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
    - Выросла степень вовлеченности обучающихся в олимпиады, конкурсы, соревнования и мероприятия различного уровня \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
    - Снизился уровень тревожности и эмоциональной напряженности у участников программы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Все наставляемые удовлетворены качеством взаимодействия\_с наставниками и готовы продолжать работу в программе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Участники Программы (100 %) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Управленческие решения:**

Корректировка индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) участников программы наставничества.

Корректировка дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества в школе.

Рефлексивно-аналитический семинар по итогам реализации персонализированных программ наставничества. Выявлена готовность к тиражированию опыта наставничества.

Справку составила:

Щепина Наталья Николаевна, заместитель директора по УВР, 8-913-036-29-84

17.05.2024

Директор школы В.И. Гроо